

Keller, Andreas

## Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848

Himpele, Klemens [Hrsg.]; Keller, Andreas [Hrsg.]; Ortmann, Alexandra [Hrsg.]: *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*. Bielefeld : Bertelsmann 2011, S. 13-18. - (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung; 117)



Quellenangabe/ Reference:

Keller, Andreas: Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848 - In: Himpele, Klemens [Hrsg.]; Keller, Andreas [Hrsg.]; Ortmann, Alexandra [Hrsg.]: *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*. Bielefeld : Bertelsmann 2011, S. 13-18 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-44334 - DOI: 10.25656/01:4433

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-44334>

<https://doi.org/10.25656/01:4433>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.wbv.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.  
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.  
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

**117 |**

Klemens Himpele | Andreas Keller | Alexandra Ortmann | Hrsg.

# **Traumjob Wissenschaft?**

**Karrierewege  
in Hochschule  
und Forschung**

Herausgeber der Reihe „**GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung**“ ist der Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vorstandsbereich Hochschule und Forschung. In der Reihe erscheinen Publikationen zu Schwerpunktthemen der gewerkschaftlichen Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

### **Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://d-nb.d-db.de> abrufbar.



Gefördert mit freundlicher Unterstützung der  
Max-Traeger-Stiftung

Gesamtherstellung und Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 05 21 9 11 01-11, Telefax: 05 21 9 11 01-19

E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de), Internet: [wbv.de](http://wbv.de)

Umschlaggestaltung, Innenlayout & Satz: Christiane Zay, Bielefeld

ISBN (Print) 978-3-7639-4367-8      **Best.-Nr. 6001592**

ISBN (E-Book) 978-3-7639-4368-5

© 2011, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

# Inhalt

	Einleitung	5
	<i>Klemens Himpele, Andreas Keller und Alexandra Ortmann</i>	
<b>A</b>	<b>Wissenschaftskarrieren in Deutschland: Unsicher, unterbezahlt – und reformierbar?</b>	
<b>A   1</b>	Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848	13
	<i>Andreas Keller</i>	
<b>A   2</b>	„Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule	19
	<i>Anke Burkhardt</i>	
<b>A   3</b>	Karrierestrukturen in der Wissenschaft: Stand und Zukunftsbedarf	31
	<i>Silke Gülker</i>	
<b>B</b>	<b>Wissenschaftskarrieren im internationalen Vergleich</b>	
<b>B   1</b>	Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg	47
	<i>Reinhard Kreckel</i>	
<b>B   2</b>	Wissenschaftskarrieren in Europa – Herausforderungen und Möglichkeiten	61
	<i>Susanne Matuschek</i>	
<b>C</b>	<b>Unbefristet befristet? Probleme und Perspektiven der Wissenschaftskarrieren</b>	
<b>C   1</b>	Überschätzen Sie nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz! Ein nachgesprochener Dialog	73
	<i>Georg Jongmanns</i>	
<b>C   2</b>	Unbefristet, perspektivenreich, frauenfreundlich? Karrieren im Wissenschaftssystem und ihr Gender-Bias	85
	<i>Sybillie Jung</i>	
<b>C   3</b>	Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus der Sicht eines Hauptpersonalrates	91
	<i>Achim Brötz</i>	

## D Arbeitsgruppenberichte

- D | 1** Wagnis Wissenschaft – Strukturprobleme der Karrierewege  
in Hochschule und Forschung. Probleme und Lösungsansätze 97

## E Das Templiner Manifest – Dokumentation und Kommentare

- E | 1** Templiner Manifest  
Traumjob Wissenschaft  
Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen  
in Hochschule und Forschung 111
- E | 2** Das „Templiner Manifest“ – eine Diskussionsgrundlage 115  
*Stefan Kaufmann (CDU)*
- E | 3** Dringender Änderungsbedarf für „gute Arbeit“ des wissen-  
schaftlichen Nachwuchses 117  
*Swen Schulz (SPD)*
- E | 4** Mit Hochschul- und Wissenschaftsfreiheit faire Beschäftigungs-  
verhältnisse sichern – ein Kommentar zum „Templiner Manifest“ 119  
*Martin Neumann (FDP)*
- E | 5** Umdenken in Politik und Wissenschaft nötig. Kommentar zum  
„Templiner Manifest“ 121  
*Petra Sitte (Die Linke)*
- E | 6** Attraktive und verlässliche Karrierewege für den wissen-  
schaftlichen Nachwuchs 123  
*Krista Sager (Bündnis 90/Die Grünen)*

## F Traumjob Wissenschaft?

- F | 1** Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler –  
Forderungen für eine Reform der Promotionsphase 127  
*Niklaas Hofmann, Claudia Koepernik, Julia Rüthemann und Torsten Steidten  
(für die GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden)*
- F | 2** Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft – Anforderungen an  
eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule  
und Forschung 141  
*Andreas Keller*
- Autorinnen und Autoren 153

## Wissenschaft als Beruf: Ein uneingelöstes Vermächtnis seit 1848<sup>1</sup>

Andreas Keller

Wissenschaft als normaler Beruf – diese Forderung stellt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in ihrem Templiner Manifest. Diese wurde auf der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz im September 2010 entwickelt und spitzt die Forderungen zu Reformen der Personalstruktur in zehn Punkten zu. Dabei wird deutlich, dass die fehlende Planbarkeit und die fehlende Absicherung zentrale Probleme sind. Diese Probleme sind jedoch keinesfalls neu, sondern können auf eine lange Tradition im deutschen Wissenschaftssystem zurückgreifen.

Bereits im 19. Jahrhundert wurden die Strukturdefizite der Personalstruktur der deutschen Universität thematisiert (vgl. grundlegend: Busch 1959; Bock 1972; Keller 2000a: 29 ff.). Zu diesem Zeitpunkt wuchs die Anzahl der Studierenden erheblich an, die Universitäten entwickelten sich so zunehmend zu Großbetrieben. Aus den beschaulichen kleinen Einrichtungen wurden wachsende Institutionen, die einen entsprechenden Personalbedarf auswiesen. Der Anstieg der Studenten wurde jedoch nicht durch einen entsprechenden Anstieg der regulären Professuren ausgeglichen. Vielmehr differenzierte sich die Hochschullehrerschaft zunehmend aus: Neben den ordentlichen Professoren (Ordinarien) etablierten sich außerordentliche Professoren (Extraordinarien) ohne Selbstverwaltungsrechte und mit geringerer Bezahlung. Die Einführung der Habilitation als zusätzlicher Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur führte zur Entstehung der neuen Personalkategorie der Privatdozenten: habilitierte, aber noch nicht berufene Hochschullehrer, die zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet waren – zum Teil über viele Jahre und ohne die Garantie, am Ende tatsächlich Professor zu werden. Der Anteil der ordentlichen Professoren unter den Hochschullehrern betrug 1910 nur noch 32 % – bei 22 % außerordentlichen Professoren und 37 % Privatdozenten; die außerordentlichen Professoren und Privatdozenten hielten 72 % aller Vorlesungen an den Universitäten des Deutschen Reichs (Busch 1959: 76, 111).

Gegen diese Missstände formierte sich im Zuge der bürgerlichen Revolution 1848 eine regelrechte „Nichtordinarienbewegung“ (vgl. Keller

2000a: 40 ff. und die dort angegebenen Literatur). Auf der *Beratenden Versammlung der deutschen Hochschullehrer* 1848 in Jena wurde die Forderung nach einem *Corpus Academicum* erhoben, dem neben den ordentlichen Professoren auch die Nichtordinarien sowie die Studenten angehören sollten. Letztlich ging es dabei um eine Zuerkennung von Statusrechten an die Nichtordinarien und damit eine Mitgliedschaft in der Körperschaft Hochschule. Der Protest blieb jedoch ohne Erfolg: Ebenso wie die Revolution scheiterte 1849 die Studenten- und Nichtordinarienbewegung.

Die Strukturprobleme an den deutschen Hochschulen blieben jedoch bestehen. Nach wie vor war das Erlangen einer Professur fast die einzige Möglichkeit, dauerhaft wissenschaftlich an einer Hochschule beschäftigt zu sein. Die 1909 gegründete *Vereinigung außerordentlicher Professoren* und der 1910 gegründete *Verband Deutscher Privatdozenten*, die 1912 zum *Kartell deutscher Nichtordinarien* fusionierten, griffen das Thema wieder auf und versuchten, Verbesserungen für die Nichtordinarien durchzusetzen. „Sie versuchten vor allem, das harte Los der statusniedrigen Gruppen [...] zu verbessern, vor allem ihre katastrophale finanzielle Lage“ (Fröhlich 2002: 267). Letztlich sollte es aber bis zur Hochschulreform der sechziger und siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts nicht gelingen, die Personalstruktur der deutschen Ordinariatenuniversität zu brechen.

Erst um 1968 wurde das Thema der universitären Personalstruktur wieder breiter aufgegriffen und politisiert: Parallel zur Studierendenbewegung formierte sich eine Assistent/-innenbewegung. Die Bundesassistentenkonferenz (BAK) legte das *Kreuznacher Hochschulkonzept* vor, 1969 folgten die Vorschläge der BAK zur „Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur“ (Bundesassistentenkonferenz 1968 und 1970, vgl. Keller 2000b). Die Situation, in der sich die sogenannten „Nachwuchswissenschaftler/-innen“ befanden, wurde 1969 auch vom *Spiegel* aufgegriffen. Über den langen und unsicheren Weg hin zu einer Professur hieß es hier: „Den Ruf auf einen ordentlichen Lehrstuhl erhält er in der Regel nur, wenn er die Ochsentour der Universitäts-Karriere mit viel Zeit, Geduld und Anpassungsbereitschaft ohne Murren hinter sich bringt. Im Verlaufe dieser Aufstiegs-Arbeit vom Assistenten bis zum Ordinarius stellt sich dann mitunter ein, was der Göttinger Politologe Professor Rudolf Schuster so umschrieb: ‚ein vielfach gebrochenes Rückgrat‘“ (Der Spiegel 14/1969: 50).

Herzstück des BAK-Reformkonzepts war die Forderung nach Einführung von Assistenzprofessuren anstelle der Assistenturen. Nach dem

Motto „Wer lehrt ist Hochschullehrer“ sollten sie mit den Professorinnen und Professoren gleichgestellt werden und die gleichen Aufgaben wie diese wahrnehmen. Den Unterschied zu den Professoren sah die BAK allein darin, dass die Assistenzprofessorinnen und -professoren aufgrund ihrer geringeren Erfahrung einen höheren Lernbedarf hatten und Nachweise ihrer besonderen Befähigung für die Bewerbung auf eine Professur zu erbringen hatten. Ihnen sollte daher ein höherer Zeitanteil für Forschungstätigkeiten sowie für die Zusammenarbeit mit dem „Interdisziplinären Zentrum für Hochschuldidaktik, Berufsforschung und Forschungsökonomik“ eingeräumt werden, das nach dem Reformkonzept der BAK an allen Hochschulen eingerichtet werden sollte.

Die BAK forderte die Abschaffung der Habilitation, weil diese „nicht nur die Leistungen, sondern unter dem tradierten Kooptationsgesichtspunkt auch den Mann als solchen“ beurteilte und damit eine Funktion wahrnahm, die eigentlich der konkreten Entscheidung über eine Stellenbesetzung vorbehalten bleiben sollte (Bundesassistentenkonferenz 1970).<sup>2</sup> Die – durchaus für notwendig erachtete – Fortbildung der Assistenzprofessorinnen und -professoren sollte sich nicht in Abhängigkeit von einem Professor, sondern in Freiheit und Selbstbestimmung vollziehen.

Die Forderungen der BAK wurden 1976 mit dem Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes (HRG)<sup>3</sup> zumindest teilweise erfüllt: Die Lehrstühle wurden als Organisationseinheiten der Hochschulselbstverwaltung abgeschafft, die Assistenturen in Hochschulassistenturen umgewandelt. Diese hatten zwar nicht die Selbstständigkeit der von der BAK geforderten Assistenzprofessuren oder der späteren Juniorprofessuren, aber die Zuordnung zu einem Professor wurde zugunsten der Zuordnung zum Fachbereich aufgehoben. Damit war eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Unabhängigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen. Allerdings wurden diese Reformen schon bald wieder zurückgenommen. Bereits 1985 wurden die traditionellen wissenschaftlichen Assistent/-innen wiedereingeführt, zudem die Personalkategorien der Oberassistent/-innen und Oberingenieur/-innen als zusätzliche Karrierestufe zwischen Habilitation und Professur geschaffen, also eine neue

2 Mit der Formulierung „den Mann als solchen“ hatte die BAK – unbeabsichtigt – auf eine zentrale Funktion des Selbstkooptationsmechanismus und Initiationsritus der Habilitation aufmerksam gemacht: die strukturelle Ausgrenzung von Frauen aus verantwortlichen Positionen in der Wissenschaft. Unbewusst, weil die BAK im Übrigen das in dieser Zeit eklatante Problem der strukturellen Ausgrenzung von Frauen komplett aus ihren Analysen und Reformkonzeptionen ausblendete.

3 Das HRG hat 2006 nach der Föderalismusreform I seine Bindekraft verloren.



Personalkategorie für den habilitierten „wissenschaftlichen Nachwuchs“ erfunden und auf diese Weise die Hochschullehrerlaufbahn noch weiter verlängert. In einer weiteren HRG-Novelle wurden schließlich 1986 die Befristungsregelungen der §§ 57a ff. eingeführt, seit 2007 regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die sachgrundlose Befristung bei Stellen in der Wissenschaft. Damit bekamen die Hochschulen ein rechtssicheres Instrument in die Hand, um als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnete hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler immer wieder befristet zu beschäftigen – auch in Fällen, in denen dies nach allgemeinem Arbeitsrecht oder geltenden Tarifverträgen vor 1986 nicht zulässig war.

Die durch die halbherzigen und nach kurzer Zeit wieder zurückgenommenen Neuordnungsansätze im HRG ins Stocken geratene Debatte um eine Reform der Personalstruktur an den Hochschulen wurde in den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts von gewerkschaftlicher Seite neu angestoßen. Richtungsweisend für die Positionsbestimmungen waren die Arbeiten von Harro Plander, der in Anlehnung an die Diskussion im angelsächsischen Raum um den „scientific worker“ das Reformmodell „Wissenschaft als Beruf“ politisch operationalisierbar machte (vgl. insbesondere Plander 1986). Ausgangspunkt des Ansatzes von Plander und der Beschlusslage der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit ihrem Gewerkschaftstag 1986 ist die Forderung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Ausübung von Wissenschaft als Beruf in einem gesicherten Status zu ermöglichen und auf diese Weise zu einer Professionalisierung wissenschaftlicher Tätigkeit in Forschung und Lehre beizutragen – auch wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keine Professur innehaben. Plander forderte seine Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich dazu auf zu akzeptieren, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Der dadurch eingeleitete Paradigmenwechsel gewerkschaftlicher Strategie eröffnete zugleich eine stärkere Orientierung auf den Tarifvertrag als neues Instrument zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen an den Hochschulen neben dem traditionellen, auf den Beamtenstatus zugeschnittenen Weg der Gesetzgebung.

Einen anderen Versuch, die Strukturen aufzubrechen, wurde durch die Regierung Schröder unternommen: Durch die Einführung der Juniorprofessur 2002 sollte eigentlich die Habilitation als Voraussetzung für eine Professur vollständig entfallen und eine neue Personalkategorie etabliert werden. Die Idee war richtig; letztlich scheiterten die Pläne jedoch, da die Habilitation beibehalten wurde (Keller 2004). Zudem wurden bisher nur

wenige Juniorprofessuren eingerichtet<sup>4</sup>, sodass sich die Ausgangslage heute gegenüber der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nicht wesentlich verbessert hat: Die akademische Laufbahn ist lang und steinig und wird erst mit der Berufung auf eine Professur abgeschlossen. Bis dahin gelten auch hoch qualifizierte Wissenschaftler/-innen als unselbstständiger und weiter auszubildender „wissenschaftlicher *Nachwuchs*“; die wenigen Ausnahmen im Rahmen von Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen des Emmy-Noether-Programms bestätigen dabei die Regel eher, als sie aufzubrechen – zumal ihre wissenschaftspolitischen Aspekte noch hinter den Erwartungen zurückblieben (Gülker 2010).

Während die Abhängigkeit der nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein Kontinuum der deutschen Universitätsgeschichte seit dem 19. Jahrhundert ist, haben sich die Berufsperspektiven der Betroffenen in Hochschule und Forschung seit 1968 dramatisch verschlechtert. Profitierte die Generation der BAK noch von einem massiven Ausbau der Hochschulen Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre, ist die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere heute mit einem ungleich größeren Risiko verbunden. Entweder klappt am Ende der Ruf auf eine Professur, oder es droht eine berufliche Sackgasse: ohne weitere Beschäftigungsperspektive in der Wissenschaft und „überqualifiziert“ für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt.

Diese – zum Teil sehr alten – Strukturprobleme waren Thema der 4. Wissenschaftskonferenz der Bildungsgewerkschaft GEW in Templin. Auf Basis des *Templiner Manifests* formiert sich – nach der Nichtordinarien- und Privatdozentenbewegung des vorletzten und der Assistentenbewegung des letzten Jahrhunderts – eine neue Bewegung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für die Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.

## Literatur

- Bock, Klaus-Dieter 1972:** Strukturgeschichte der Assistentur. Personalgefüge, Wert- und Zielvorstellungen in der deutschen Universität des 19. und 20. Jahrhunderts, Düsseldorf.
- Bundesassistentenkonferenz 1968:** Kreuznacher Hochschulkonzept. Reformziele der Bundesassistentenkonferenz. 2. Aufl. Bonn.
- Bundesassistentenkonferenz 1970:** Reform der Lehrkörper- und Personalstruktur. 2. Aufl. Bonn.
- Busch, Alexander 1959:** Die Geschichte des Privatdozenten. Eine soziologische Studie zur großbetrieblichen Entwicklung der deutschen Universität, Stuttgart.

4 Für das Jahr 2008 zählt das Statistische Bundesamt 897 gegenüber 1.800 Habilitationen. Da eine Juniorprofessur in der Regel über einen Zeitraum von sechs Jahren läuft, stehen den 1.800 Habilitation rechnerisch 150 (abgeschlossene) Juniorprofessuren gegenüber.

- Fröhlich, Gerhard 2002:** Entstehung und Funktion wissenschaftlicher Gesellschaften, in: Kammerhofer-Aggermann, Ulrike: Ehrenamt und Leidenschaft. Vereine als gesellschaftliche Faktoren, Salzburg, 255–278.
- Gülker, Silke 2010:** Autonomer, aber weiter unsicher: Neue Führungspositionen haben das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft nur wenig verändert, in: WZB-Brief Arbeit, Heft 5, 1–6.
- Keller, Andreas 2000a:** Hochschulreform und Hochschulrevolte. Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Ordinarienuniversität, der Gruppenhochschule und der Hochschule des 21. Jahrhunderts, Marburg.
- Keller, Andreas 2000b:** Ein uneingelöstes Vermächtnis. Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen seit 1968, in: hochschule ost, Heft 3–4, 15–29.
- Keller, Andreas 2004:** Auslaufmodell Juniorprofessur, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 1038–1041.
- Keller, Andreas/Himpele, Klemens 2011:** Wissenschaftskarrieren im Umbruch. Strukturdefizite und Alternativen, in: BdWi et al. (Hg.): Wege und Irrwege in die Wissensgesellschaft. Forschungspolitik zwischen Standortsicherung und gesellschaftlicher Verantwortung, Marburg, 9–12.
- Plander, Harro 1986:** Arbeitsplatz Hochschule. Wissenschaftspolitik, Beschäftigung und Personalstruktur im Hochschulbereich, Freiburg.